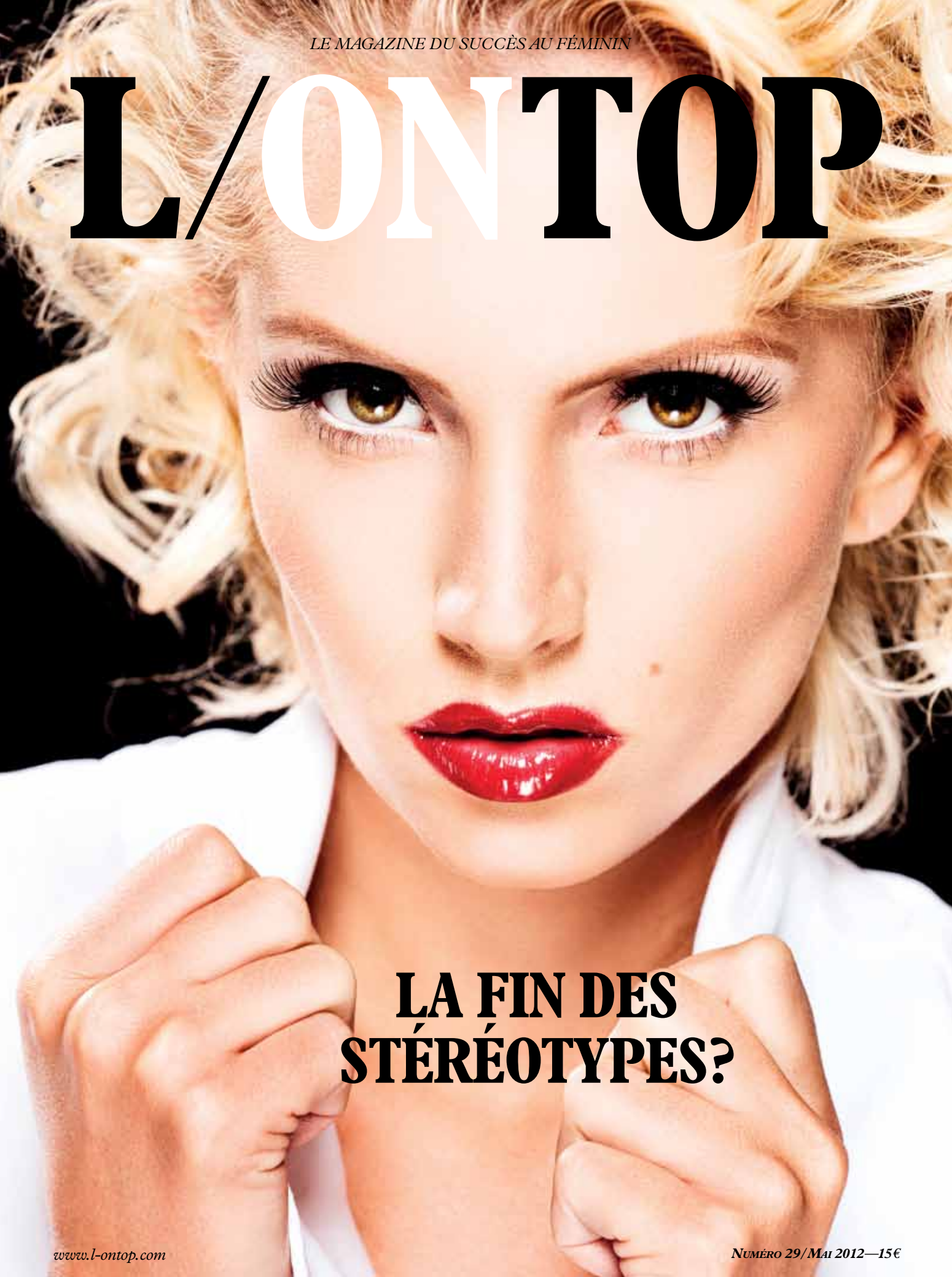


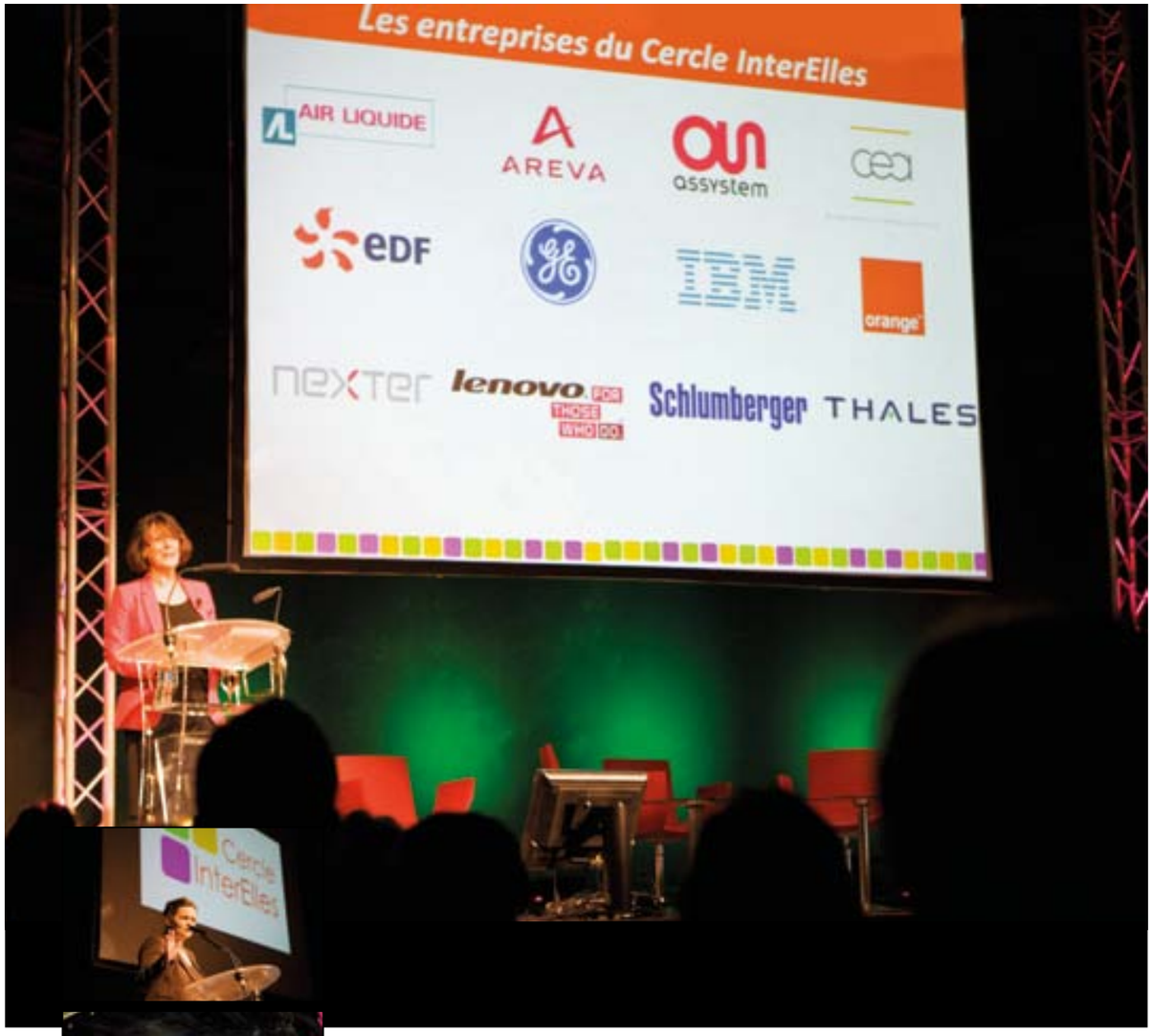
LE MAGAZINE DU SUCCÈS AU FÉMININ

L/ONTOP

LA FIN DES STÉRÉOTYPES?

www.l-ontop.com

Numéro 29/Mai 2012—15€



Journée InterElles du 8 mars 2012

Le Cercle InterElles **né en 2001, regroupe 12 grandes entreprises dont deux nouvelles cette année, issues du monde technologique et scientifique : Air Liquide, Areva, Assystem, CEA, EDF, GE, IBM, Lenovo, Nexter, Orange, Schlumberger et Thales. Au travers de réflexions communes, de partage d'expériences, d'actions et d'engagements, les membres — femmes et hommes — du *Cercle InterElles* agissent afin de favoriser la mixité, de développer l'égalité professionnelle et de concevoir et mettre en œuvre les initiatives améliorant la place des femmes en entreprise. Résolument dédiée à la réussite au féminin, la 11ème édition du colloque annuel du *Cercle InterElles* proposait aux 500 participant(e)s des moments forts d'échanges et de témoignages à travers la restitution de travaux allant des problématiques de rémunération et d'égalité salariale, à l'émotion et à l'intuition comme atouts dans le monde professionnel en passant par les leviers de progression de carrière des femmes.**

> C'EST UN DRH QUI LE DIT : "C'EST SAISISSANT : CONTRAIREMENT AUX HOMMES, NEUF FEMMES SUR DIX NE SAVENT PAS OÙ ELLES EN SONT PRÉCISÉMENT DE LEUR SALAIRE, AVEC TOUS LES DÉTAILS. C'EST TOUJOURS FLOU… ET C'EST TERRIBLE EN ENTRETIEN ! DES DIRECTRICES FINANCIÈRES TRÈS PERFORMANTES NE SAVENT PAS CE QU'ELLES GAGNENT ! (…) UNE PERSONNE QUI NE SAIT PAS CE QU'ELLE VEUT COMME SALAIRE ET COMME RESPONSABILITÉ, ON A ENVIE DE LUI DIRE : "VA GRANDIR ET TU REVIENDRAS APRÈS !".
> **ANONYME**

MON SALAIRE, PARCE QUE JE LE VAUX BIEN !

Les hommes ont une parole et une approche beaucoup plus libre et simple à l'argent que les femmes. Mais ce triste constat n'est pas une fatalité. A l'occasion de la Journée Internationale des Femmes du 8 mars dernier, le Cercle InterElles organisait un grand colloque présidé par Catherine Ladousse, Directrice du Marketing et de la Communication de Lenovo Europe, et présentait dans un atelier dédié à la négociation salariale, explications historiques, et boîte à outils.

À l'échelle de la société, il faut bien convenir que l'histoire n'a pas toujours été du côté des femmes. Laurence Dejouany a rappelé que "les premières négociations syndicales les concernant ont été conduites après la Première Guerre mondiale par les hommes, qui ont minoré leurs besoins, sous couvert d'une fiction : une femme vit sous la protection financière de son mari. De là est née la notion de salaire féminin, synonyme de " salaire d'appoint", qui a perduré pendant longtemps…" Il faut d'ailleurs attendre 1950 pour un "à compétences égales, salaires égales". Le sociologue François de Singly, a lui confirmé que l'histoire des femmes avait à voir avec la gratuité. La construction personnelle du rapport à l'argent des femmes se fait d'abord en fonction de l'histoire familiale et la construction d'identité de fille ou de garçon passe par la différenciation. Pour valoriser cette identité, on rejette les caractéristiques que l'on prête à l'autre. Dans ce développement, les garçons apprennent la compétition et la comparaison, les femmes apprennent le dévouement, le don, gratuit. Ces stéréotypes, qui constituent nos identités, nous les avons intériorisés sous forme de valeur. Mais la richesse intérieure et l'égalité salariale ne s'opposent pas.

NÉGOCIER, VOUS AVEZ DIT NÉGOCIER… MAIS COMMENT ?

Bien connaître son salaire : sa rémunération à l'euro près en brut annuel, le système de primes, les avantages en nature, et la part de l'intéressement et de participation dans le revenu.

Bien connaître les règles et les lois qui s'appliquent à mon entreprise ou à soi, les sources d'informations internes et l'actualité de mon entreprise, ainsi que les sources d'informations externes.

Savoir se situer par rapport à ses collègues en n'hésitant pas à les interroger, de même que son responsable RH, et son manager.

S'entrainer, préparer le terrain, ses arguments, le timing : Pourquoi je demande une augmentation ? Pour mes résultats, mes objectifs, ma performance, mes contributions qualitatives à l'entreprise.

À qui ?
A mon N+1 en premier, puis à mon RH.

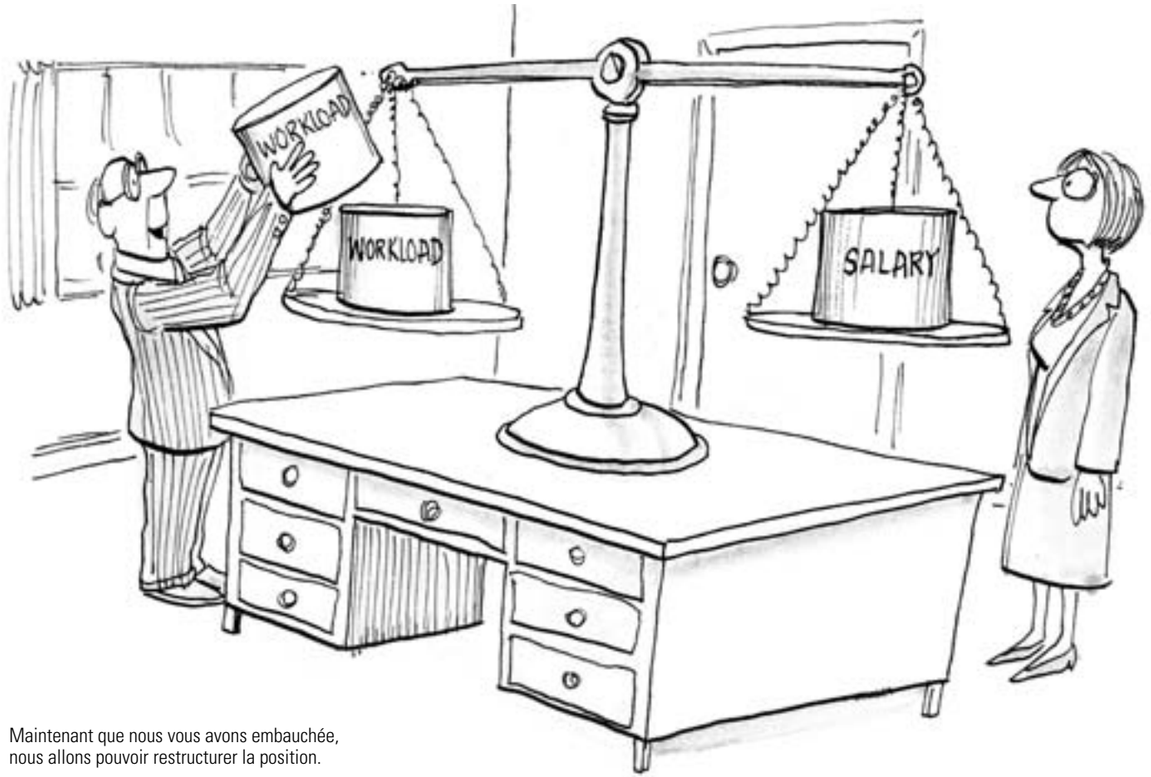
Quand ?
Tous les ans ! En fonction de l'actualité de l'entreprise, du service, et du patron. A la fin de l'entretien annuel.

Combien ?
Objectiver sa demande, se situer.

Comment ?
Préparer des objections telles que "préparons une voie de sortie", "les collègues ne sont pas les seuls angles d'analyse", "mes performances sont supérieurs à la moyenne", ainsi que des alternatives à l'augmentation. Les avantages en nature peuvent être une solution.

Oser avec la bonne attitude, le bon registre, le bon ton : Attitude adaptée aux codes masculins de l'entreprise, ne pas jouer la bonne élève, pas de fausse modestie, être à l'écoute, laisser parler, répéter ses arguments, utiliser un registre factuel, sans affect, surmonter la gêne, accepter les tensions, ne pas se laisser enfermer dans un registre convivial, ne pas perdre de vue les objectifs et les leviers de la négociation, tenir une posture déterminée, sans agressivité, préparer une phrase d'accroche, s'entraîner devant sa glace si besoin en pensant à sa respiration, sa voix, sa gestuelle.

Et surtout :
Ne jamais renoncer à sa féminité.



Maintenant que nous vous avons embauchée, nous allons pouvoir restructurer la position.

LES FEMMES AU PIÈGE DE LA NÉGOCIATION SALARIALE

QU COMMENT DEMANDER DE L'ARGENT À SON PATRON SANS LE FÂCHER.

LES FEMMES SONT PLUS RICHES EN TERMES D'IDENTITÉ. MAIS ÇA LEUR COÛTE CHER !

FRANÇOIS DE SINGLY CERCLE INTERELLES DU 8 MARS 2012

Laurence Dejouany est psychologue. Après avoir longtemps travaillé en entreprise dans le champ de la psychologie du travail, de la sociologie des organisations et de l'innovation sociale, elle apporte maintenant depuis plus de dix ans son soutien auprès du réseau féminin InterElles sur l'accès des femmes aux responsabilités. Son dernier livre, Les femmes au piège de la négociation salariale, c'est onze ans de réflexion sur le sujet, entre affect et raison.

POURQUOI VOUS ÊTRE SPÉCIALISÉE SUR LA QUESTION DES FEMMES EN ENTREPRISE ?

Parce que c'est là que j'ai trouvé la plus grande richesse intellectuelle et affective. Au départ les travaux intéressants étaient aux Etats-Unis, mais depuis dix ans le champs de recherche en France se développe. Et puis, quand on travaille avec les femmes, il y a comme un retour d'amour, il se passe des choses très fortes, des explosions de joie, de fierté, d'échanges et de témoignages.

"OU COMMENT DEMANDER DE L'ARGENT À SON PATRON SANS LE FÂCHER", POURQUOI CE TITRE ?

L'humour est important ! Les femmes ont beaucoup plus d'autodérision qu'on ne le croit ! (rire) Plus sérieusement, il y a des précautions à prendre avec les hommes lorsqu'on aborde les questions d'argent. Quand une femme veut négocier son salaire, les hommes trouvent ça parfois inadmissible. Certains se sentent agressés, castrés, face à une femme qui négocie. Mais ça ne veut pas dire que les femmes ne doivent pas défendre leurs droits. Il est important d'expliquer comment éviter d'aller au conflit. Il faut aller vers une discussion technique. L'accueil du succès, c'est ça! Les femmes qui progressent dans l'entreprise ont appris a jouer avec les codes.

COMMENT EXPLIQUEZ-VOUS CETTE CULPABILITÉ FÉMININE ?

Une des causes de culpabilité est de devoir intégrer un autre code que le sien. Les femmes ont besoin d'être entière, alors que les hommes n'ont pas de difficulté à segmenter. Du coup, elles ont l'impression de se trahir en rentrant dans un jeu politique. Mais il est important de se poser la question : de quelles valeurs parle-t-on? Il y a des valeurs précieuses, qu'il ne faut pas perdre, celle du don et de l'attention aux autres par exemple. Or, il faut savoir à quels moments on est piégé dans ses valeurs. Les femmes ont besoin de mettre du sens dans leur requête, alors que pour l'homme, c'est une question de compétition. Les femmes doivent d'une part se poser la question de leur projet professionnel, avec une progression de responsabilité, mais aussi de leur projet de vie et des conditions financières qu'il suppose pour sortir de cette culpabilité.

VOUS AVEZ CHOISI UNE NARRATION INTIME PLUTÔT QUE TECHNIQUE, POURQUOI ?

La partie outillage est très importante mais je pense que c'est un sujet qui touche beaucoup à l'intime. Il fallait partir de cette ancrage là pour arriver au raisonnement. Il y a quelque chose de l'Histoire des femmes qui est entrain de se réécrire en ce moment. C'est la raison qui m'a poussée à ré-interroger mon histoire. Il faut parler des histoires de vies pour aider les autres femmes à réinterroger leurs propres histoires. Cette histoire, celle de leur mère et de leur grand-mère. Les choses ont tellement évolué, il y a tellement de femmes qui travaillent maintenant, qu'on a l'impression que le monde s'est complètement transformé. Mais on oublie qu'on vient d'une histoire, pas si ancienne, où les femmes étaient complètement invisibles. Cette histoire de l'argent résume l'Histoire des femmes. Elle pose la question de l'identité de la femme.

COMMENT PASSE-T-ON DE L'AFFECT AU RATIONNEL ?

En fait, c'est un principe de base en intervention. Si l'on veut transformer des apprentissages, ce qu'en sociologie on appelle des "postures", il faut construire tous ces allers et retours entre l'expérience sensible et sa compréhension intellectuelle, qui permet la distanciation. Avec aussi ce qu'on appelle sa socialisation, c'est à dire le partage d'expérience avec d'autres. Pour comprendre qu'il ne s'agit pas que de son histoire ou de sa psychologie particulière, mais aussi d'une position sociale et à partir de là, pouvoir construire une nouvelle histoire commune. C'est ce que nous avons fait dans ce groupe de travail. C'est ce que font les femmes de façons plus ou moins formelle dans les réseaux, ce qui en fait leur importance.

VOUS APPORTEZ UNE EXPLICATION IDENTITAIRE HISTORIQUE À LA DIFFICULTÉ QU'ONT LES FEMMES À NÉGOCIER LEURS SALAIRES. COMMENT PENSEZ-VOUS QUE CELLES-CI PUISSENT SE LIBÉRER DE CE CARCAN QU'ELLES PORTENT DEPUIS SI LONGTEMPS ?

Quand on donne des clés, les choses peuvent se débloquer. C'est jouable. Il suffit parfois de donner le mode d'emploi. En France, il y a un mouvement politique et familial qui soutient les femmes. Les hommes sont là, et beaucoup soutiennent leurs femmes également. C'est encourageant. Notre chance, c'est qu'il y a beaucoup d'hommes qui aiment beaucoup les femmes. Les femmes ont les moyens de faire évoluer les choses, et quand on en devient consciente, on commence déjà à se libérer. Il faut maintenant voir du coté de la masculinité. On n'a pas vraiment réussi à mettre sur la table la question de l'éducation à la mixité dès la petite enfance. Il y a quelques initiatives à droite, à gauche, mais il y reste un travail fondamental à faire pour sortir les enfants, futurs adultes, des stéréotypes.